

Krankenschwestern klagen

Autor(en): **Fetz, Anita**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Emanzipation : feministische Zeitschrift für kritische Frauen**

Band (Jahr): **8 (1982)**

Heft 8

PDF erstellt am: **23.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-359816>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Krankenschwestern klagen

1. PROZESS AUF LOHNGLEICHHEIT NACH DEM 14. JUNI

A.F. Eine diplomierte Krankenschwester trägt im Jahr 300 Franken weniger nach Hause als beispielsweise ein ungelerner Dolenwärter. Eine Oberschwester bringt es immerhin auf das Gehalt eines städtischen Hallenbadmeisters.

Diese Ungerechtigkeit wollen sich sechs Zürcher Krankenschwestern nicht länger gefallen lassen. Sie haben beim Verwaltungsgericht des Kantons Zürich Klage gegen die Stadt eingereicht, sie verletze den Grundsatz 'gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit'. Die sechs Krankenschwestern haben den Mut gehabt, die erste Lohngleichheitsklage seit der Annahme des Gleichheitsartikels im Juni 81 anzustrengen.

Die in einer Klägereinschaft des VCHP (Verband des christlichen Staats- und Gemeindepersonals der Schweiz) zusammengeschlossenen sechs diplomierten Krankenschwestern klagen die Stadt Zürich an, sie verletze den Grundsatz der Lohngleichheit und verlangen Lohnnachzahlungen. Als Vergleichsbasis dient die Lohnskala der städtischen Angestellten. Von entscheidender Bedeutung wird sein, dass für die städtischen Angestellten und fürs städtische Spitalpflegepersonal zwei verschiedene Besoldungssysteme existieren.

Was heisst 'gleichwertig'?

Das Heikle an dieser ersten Klage auf Lohngleichheit ist die Interpretation des Begriffs 'gleichwertig'. Gleiche Arbeit – also die von Krankenschwester und Krankenpfleger – lässt sich relativ einfach messen. Schwierig wird es erst, wenn die Tätigkeiten nicht genau gleich sind und darum anders bewertet werden. Den Beweis für die ungleiche Entlohnung trotz gleichwertiger Arbeit hat die klagende Partei, also die Krankenschwestern zu erbringen. Das Argument der Klägerinnen ist konsequent und logisch: Warum sollen ein Dolenwärter, ein Verkehrsbeamter, ein Magaziner, ein Vermessungsgehilfe oder ein Wagenführer – alles ungelernete Berufe – mehr verdienen als eine Krankenschwester mit einer dreijährigen Ausbildung? Zudem ist die Verantwortung im Pflegeberuf wesentlich höher und wird überhaupt nicht honoriert.

Stadtrat lehnt ab

Im Rahmen der Untersuchung hat nun der Stadtrat als Arbeitgeber der Krankenschwestern dem Verwaltungsgericht beantragt, auf die Klage nicht einzutreten. Die Klägerinnen hätten zwei verschiedene Besoldungssysteme miteinander verglichen, was unzulässig sei. Innerhalb der beiden Systeme würden Männer und Frauen gleich entlohnt, was dem Lohngleichheitsprinzip entspreche. Der Stadtrat befürchtet, dass bei einer eventuellen Gutheissung der Klage, der Verfassungsartikel falsch interpretiert würde, was einen massiven Eingriff in die Kompetenzordnung der Kantone und Gemeinden zur Folge hätte.

Nun liegt der Ball beim Verwaltungsgericht. Sein Entscheid, der in bezug auf die Interpretation des Verfassungsartikels Schrittmacherfunktion haben wird, ist nicht vor Ende Jahr zu erwarten. Wir wünschen den Herren Richter Mut zu einer frauenfreundlichen Entscheidung!

Ungleiche Arbeitsplatzbewertung

Seit der Ratifizierung des Internationalen Ärzteeinkommen vom Juni 1951 (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte ist auch in der Schweiz im öffentlich-rechtlichen Bereich das Lohngleichheitsprinzip anerkannt. Dies hat der positive Entscheid zur Lohnklage einer Neuenburger Lehrerin 1973 bestätigt. Es gibt also innerhalb der öffentlichen Verwaltung keine Lohnunterschiede mehr zwischen männlichen und weiblichen Angestellten, wenn sie die gleichen Funktionen erfüllen.

Seit der Abstimmung vom 14. Juni 81 soll das Lohngleichheitsprinzip auch in der Privatwirtschaft gelten, falls die vom Bundesrat Furgler versprochene Drittwirkung wirklich gilt. (Ein entsprechender Prozess steht noch aus).

In der Schweiz existiert also das Prinzip des gleichen Lohnes für gleiche Arbeit.

So weit so gut. Die ganze Lohnangelegenheit hat allerdings einen grossen Haken. Die Einteilung einer Arbeit in eine bestimmte Lohnklasse erfolgt nach verschiedenen Beurteilungskriterien, denen eine bestimmte Bewertung zugeteilt wird. Nimmt man die Beurteilungskriterien und deren Bewertung genau unter die Lupe, so muss festgestellt werden, dass für die einzelnen Kriterien wie geistige, seelische und körperliche Belastung unterschiedliche Bewertungswerte (Punktzahlen) zugeordnet werden. In dieser Arbeitsplatzbewertung werden 'Ausbildung' und 'Verantwortung' am höchsten gewichtet. Das sind Merkmale, die den Lohn erheblich beeinflussen, aber vorwiegend von Männern erfüllt werden. Weitere wichtige Bewertungskriterien sind 'geistige Fähigkeiten' und 'Selbständigkeit'. Die Merkmale 'Geschicklichkeit' und 'Konzentrationsfähigkeit', die vor allem an Frauenarbeitsplätzen anfallen, werden dagegen tief bewertet (siehe auch Basler Frauenuntersuchungen). Bei diesen Arbeitsplatzkriterien erscheint es, dass Frauen nicht deshalb vorwiegend in den unteren Lohnklassen vertreten sind – in der Verwaltung sind das vor allem Büro- und Spitalberufe – weil sie Frauen sind, sondern aufgrund der niedrigeren Bewertung der von ihnen geleisteten Arbeiten. Doch der konkrete Fall der Krankenschwestern zeigt, dass die Bewertung so niedrig ist, weil vor allem Frauen diese Tätigkeit ausführen. Sonst würden sie mit ihrer dreijährigen Ausbildung nicht weniger verdienen als ein ungelerner Angestellter.

Ohne eine Änderung der Arbeitsplatzkriterien wird es niemals eine Lohngleichheit geben. Wir müssen dafür sorgen, dass bei der Einreihung der Stellen die bei typisch weiblichen Berufen geforderten Fähigkeiten gleich gewertet werden wie die bei typischen männlichen Berufen geforderten Fähigkeiten.

Anita Fetz